

# Kogemuslugu „Uute töötajate toetamine Pärnu LV“

See kogemus on seotud värbamisega, mis eeldab head tööandja mainet, nutikat planeerimist, oskuslikku värbamisallikate kasutamist, asjatundlikku ja õiglast töölesoovijate hindamist ning **teadlikku sisseelamise toetamist**. Samuti on uue töötaja sisseelamise toetamine oluline **töötajakogemuse juhtimisel**.

**ALGUS JA EESMÄRK**

Meie sisseelamisprogrammi eesmärgiks on toetada uute töötajate sisseelamist nii organisatsiooni kui ka ametikohale, aidata teenistujatel kohaneda organisatsioonis ja omandada tööks vajalikud oskused, suurendada töötajate rahulolu ja vähendada tööjõu-voolavust. 2022. viidi Pärnu Linnavalitsuses läbi teenistujate seas terviseuuring ning 2023. aastal tegi üks teenistuja magistritöö teemal „Siseturunduse juhtimine Pärnu Linnavalitsuses“. Mõlemast uuringust tuli välja vajadus tegeleda süsteemsemalt uute töötajate toetamisega. Sageli tundsid uued teenistujad, et nad on üksinda, segadust oli palju ja teisalt puudus juhtidel terviknägemus uue teenistuja sisseelamisest.

**MIDA JA KUIDAS TEGIME**

Tegevused, mida probleemi lahendamiseks ja ennetamiseks tegime: panime kokku uute teenistujate sisseelamise raamistiku ning juhile abimaterjali „Kui sinu meeskonda tuleb uus teenistuja“. Rakendasime katseaja eesmärkide seadmise ning katseaja lõpuvestluse vormistamise PlanPro keskkonnas ning toetasime juhte uue teenistuja sisseelamiskava loomisel. Täiesti uue formaadina oleme teinud uutele teenistujatele töötoa „Teejuht Linnavalitsusse“, kus linnapea, linnasekretär, personalijuht, töötervisespetsialist tutvustavad organisatsiooni üldiselt. Töötoa eesmärk on tutvustada Pärnu linnavalitsust, selle toimimise põhimõtteid ning muid olulisi teemasid, mida meie uued inimesed teadma peaksid. Usume, et sellel vahetul kohtumisel käsitletavad teemad aitavad meie uutel teenistujatel linnavalitsusest paremini aru saada, tutvuda kolleegidega ning luua suhtevõrgustikku.

Minu roll personalijuhina on olnud uute teenistujate sisseelamise raamistiku loomine koostöös juhtidega. Mind on toetanud linnapea ning juhtkond ning tegevuste elluviimisel on abiks personalispetsialist.

**TULEMUS JA HETKESEIS**

Peamine raskus on olnud see, et ideest teostuseni on võtnud plaanitust kauem aega, sest olen tegelenud palju operatiivse personalitööga. Edasine plaan on terviku tutvustamine juhtidele ning vajadusel ekstra teemadega (nt katseajal eesmärkide seadmine) tegeleda - näiteks juhtide töötoas või kovisioonil. Loomisel on juhendamispõhimõtted, sh koolitus juhendajatele ning uutelt teenistujatelt tagasiside küsimine.

**KOGEMUSE JAGAMINE**

Materjalid:

* juhile pikem abimaterjal „Kui sinu meeskonda tuleb uus teenistuja“;
* juhile lühike kontrollnimekiritegevustest, millele mõelda kui meeskonda tuleb uue inimene;
* katseaja eesmärkide seadmine ning katseaja lõpuvestluse vormistamine PlanPro keskkonnas ning pärast katseaega uute eesmärkide seadmine;
* uue teenistuja sisseelamiskava-NÄIDIS; kava paneb kokku vahetu juht.

Pärnu Linnavalitsuse personalijuht Diana Kägo; diana.kago@parnu.ee.